

İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Nedenle Feshi Halleri, Yasal Usuller ve Yargıtay Uygulamalarındaki Örnekler

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 22.08.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (18, 19, 21 ve 25'inci maddeler) ile Yargıtay iş hukuku içtihatları

Kısa Cevap

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi, **davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebeple** feshedilebilir (4857 sayılı Kanun md. 18). Geçerli sebep, 25'inci maddedeki **haklı nedenle derhal fesih** ağırlığına ulaşmayan; ancak işin normal akışını, olumlu çalışma ortamını ve iş düzenini olumsuz etkileyen davranışlardır. Bu fesihte işçiye **ihbar öneli tanınır veya ihbar tazminatı ödenir**; şartları varsa kıdem tazminatı da ödenir. Usul yönünden en kritik şart, fesihten önce **işçinin yazılı savunmasının alınmasıdır** (md. 19).

Geçerli Feshin Yasal Çerçevesi

4857 sayılı İş Kanununun 18'inci maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için şu şartların bir arada bulunması gerekir: işyerinde **otuz veya daha fazla işçi** çalışması, işçinin en az **altı aylık kıdemi** bulunması (yer altı işlerinde çalışan işçilerde altı aylık kıdem şartı aranmaz) ve iş sözleşmesinin **belirsiz süreli** olması. Bu şartlar varsa işveren feshi ancak işçinin **yeterliliğinden, davranışlarından** ya da **işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden** kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırabilir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, 25'inci maddenin (II) numaralı bendinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ağırlığına varmayan davranışlardır. Haklı nedenle fesihte kıdem ve ihbar tazminatı doğmazken, davranış nedeniyle geçerli fesihte ihbar öneli/tazminatı ve şartları varsa kıdem tazminatı ödenir.

Yargıtay Uygulamasında Davranış Kaynaklı Geçerli Fesih Örnekleri

Kanun gerekçesi ve Yargıtay kararlarında, işyerindeki olumlu çalışma ortamını, iş akışını ve disiplini bozan ve geçerli fesih sebebi sayılan temel davranış örnekleri şunlardır:

İşyeri disiplinini ve çalışma düzenini bozma

- Sık sık işe geç gelmek veya mesai bitmeden ayrılmak,
- işini aksatarak veya durdurarak işyerinde sebepsizce dolaşmak,
- işin akışını bozacak şekilde uzun şahsi telefon görüşmeleri yapmak,
- özel amaçla yoğun e-posta göndermek, internet veya sosyal medya kullanmak,
- işyerine ait araç, gereç ve ekipmanları izin almadan özel amaçla kullanmak,
- izinsiz olarak amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemek, bilgisayarlarını kullanmak,
- işyerinde konulan sigara içme yasağına veya sağlık ve iş güvenliği kurallarına uymamak.

İş ilişkileri, iletişim ve rahatsız edici davranışlar

- Amirleri veya iş arkadaşlarıyla ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz tartışmalara girmek,
- iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal veya davranışsal olarak rahatsız etmek,
- mesai arkadaşlarından borç para istemek veya onları işverene karşı kışkırtmak,
- iş arkadaşları, amirler veya işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişiler hakkında uygunsuz sözler sarf etmek,
- iş ilişkisinde olunan kişi, müşteri ve kurumlardan çalışan hakkında sık sık şikâyet gelmesi.

İşverenin güvenini incitme ve yükümlülöklere uymama

- İşverene zarar vermek veya zararın tekrarı tedirginliğini oluşturmak,
- uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz yerine getirmeye devam etmek,
- istirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmamak veya hastalık sürecini uzatacak davranışlarda bulunmak,
- kişisel bilgi, belge ve özlük kayıtlarını zamanında işverene teslim etmemek.

Uyulması Gereken Yasal Usuller

Daha önceki sirkülerlerimizde (2026/132) işçinin yetersizliği nedeniyle fesih hâllerini ve (2026/131) İşkolları Yönetmeliği değişikliğini incelemiştik. Davranış nedeniyle yapılacak fesihlerde feshin geçersiz sayılmaması için uyulması gereken usuller:

- **Yazılı savunma şartı (md. 19):** İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle belirsiz süreli iş sözleşmesi, **hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan** feshedilemez. Savunma

alınmadan yapılan fesihler usulden geçersiz sayılır.

- **Yazılı fesih bildirimi ve sebep şartı (md. 19):** İşveren fesih bildirimini **yazılı olarak** yapmak ve **fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek** zorundadır.
- **Tutanak ve ihtar düzeni:** Olumsuz davranışlar anında yazılı tutanakla kayıt altına alınmalı; işçiye davranışını düzeltmesi için yazılı ihtar verilmelidir. Israr eden davranışlar fesih sebebi yapılmalıdır.
- **Makul süre:** İşverenin, davranışı öğrenmesinden itibaren makul bir süre içinde fesih sürecini işletmesi, olayı kabullenmiş veya affetmiş izlenimi vermemesi gerekir.
- **Geçersiz feshin sonuçları (md. 21):** Feshin geçersizliğine karar verirse işveren işçiyi **bir ay içinde** işe başlatmak zorundadır; başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok **dört aya kadar** doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İş akdi fesih süreçleri, davranış tutanağı ve ihtar hazırlama, yazılı savunma daveti ve işe iade risk analizi için danışmanlık kadromuzla iletişime geçebilirsiniz.

Sık Sorulan Sorular

Davranış nedeniyle geçerli fesihte tazminat ödenir mi?

Evet. Geçerli nedenle fesihte işçiye ihbar öneli tanınır veya ihbar tazminatı ödenir; şartları varsa kıdem tazminatı da ödenir. Haklı nedenle derhal fesihte (md. 25/II) ise bu tazminatlar doğmaz.

Yazılı savunma almadan fesih yapılabilir mi?

Hayır. 4857 sayılı Kanunun 19'uncu maddesi uyarınca işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle yapılan fesihte savunma alınması zorunludur.

Fesih bildiriminde sebep yazmak zorunlu mu?

Evet. Fesih bildirimi yazılı yapılmak ve fesih sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmek zorundadır.

Hangi davranışlar haklı nedene, hangileri geçerli nedene girer?

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan ve 25'inci maddenin (II) numaralı bendinde sayılan hâller haklı nedendir. Bu ağırlığa ulaşmayan ancak iş düzenini ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen davranışlar geçerli nedendir.

Fesih geçersiz sayılırsa ne olur?

İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır; başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat öder. Ayrıca çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (18'inci madde — feshin geçerli sebebe dayandırılması; 19'uncu madde — sözleşmenin feshinde usul; 20'nci madde — fesih bildirimine itiraz ve usulü; 21'inci madde — geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları; 25'inci madde — işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/is-sozlesmesinin-iscinin-davranislari-nedeniyle-gecerli-nedenle-feshi-halleri-yasal-usuller-ve-yargitay-uygulamalarindaki-ornekler/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:39 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net